

Приймак О.О.

студентка,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ПОЛПШЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду чинників, серед яких персонал, праця й оплата праці. Персонал найбільш кошовна і важлива частина продуктивних сил суспільства. Ефективність виробництва залежить насамперед від кваліфікації робітників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Адже, в результаті, усе залежить від людей, від їхньої кваліфікації, уміння і бажання працювати. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є «наріжним каменем» конкурентоздатності, економічного росту й ефективності.

Сучасний етап суспільного розвитку пов'язаний з новим поглядом на людину, як на найважливіший фактор економічного зростання, адже кількісний і якісний склад населення в значній мірі визначає можливості розвитку і вдосконалення всіх складових життя суспільства. Сьогодні відбуваються процеси, які характеризуються модернізацією економіки, впровадженням принципово нових технологічних способів виробництва, пошуком можливостей для інтенсивного використання трудового потенціалу суспільства. Крім того, економічні умови все більш об'єднують процес вдосконалення матеріально-речових і особистісних факторів виробництва. Однією з ключових складових ефективності виробництва як окремої організації, так і цілої галузі економіки є кадрове забезпечення, адже перш ніж будувати стратегічні плани, говорити про використання різних потенціалів і ресурсів необхідно, в першу чергу, сформувати професійну команду, що відповідає цілям діяльності і здатну цих цілей досягати.

Раціональне і правильне кадрове забезпечення організації відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня належного життя всього населення. Тому від того, наскільки раціонально воно сформоване, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального та культурного рівня життя

найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства. Питання кадрового забезпечення підприємства та шляхи його поліпшення в умовах нових економічних відносин визначається ще й тим, що в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низької вартості робочої сили, її невідповідності реальній вартості, наявності значних масштабів нерегламентованої зайнятості важливого значення набуває виявлення резервів, підвищення ефективності використання зайнятих у всіх видах економічної діяльності [3, с. 68].

Основою кадрового забезпечення будь-якої організації можна назвати кадрове планування, адже саме в процесі планування збирається інформація про якісної і кількісної потреби в персоналі. Згідно з визначенням Е.Л. Кантора, планування персоналу – це «процес визначення кількісної та якісної потреби організації в персоналі в майбутньому і оцінки того, якою мірою ця потреба може бути задоволена» [3]. Це визначення потребує доповнення та деталізації, адже при плануванні важливо не просто визначити потребу і рівень її задоволення, а й поставити цілі, завдання, затвердити заходи, створення сприятливих умов для адаптації, закріплення, розвитку та підвищення ефективності праці персоналу. Виходячи з цього, кадрове планування переслідує такі цілі:

1. Отримати й утримати кадри потрібної якості і в потрібній кількості;
2. Найкращим чином використовувати кадровий потенціал організації;
3. Мати можливість передбачати проблеми, що виникають через незбалансованість кадрового складу [1, с. 23].

При цьому результати кадрового планування відбиваються і на інших елементах системи кадрового забезпечення: воно необхідне як засіб вдосконалення найму персоналу, організації заходів з розвитку персоналу, визначення джерел покриття потреби в персоналі.

У безпосередньому зв'язку з кадровим плануванням знаходиться підсистема кадрового маркетингу. Розглянувши визначення, що наводяться різними авторами, найбільш вдалим, на нашу думку, є підхід О.Ю. Артемова: «Маркетинг персоналу – вид управлінської діяльності, спрямований на довгострокове забезпечення організації людськими ресурсами, які утворюють її стратегічний потенціал і дозволяють більш продуктивно вирішувати поставлені перед нею конкретні цілі та завдання» [1]. Метою маркетингу персоналу є

досягнення оптимальної відповідності між попитом і пропозицією з метою задоволення потреби у праці.

Наступним елементом системи кадрового забезпечення є найм персоналу, який, з одного боку, потрібно розглядати як невід'ємну частину кадрового маркетингу, а з іншого – як один з системоутворюючих елементів кадрового забезпечення, оскільки сам по собі цей процес досить складний і великий. Найм персоналу у вузькому сенсі є завершальною фазою формального комплектування кадрів, тобто встановлення трудових відносин у відповідності з трудовим законодавством. Якщо поглянути на цей процес ширше, то найм можна визначити як ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією. Найм включає процеси набору, відбору, підбору, які супроводжуються процедурами оцінки кандидатів. Для початку необхідно закріпити працівників на робочих місцях, тобто звести до мінімуму всі фактори, що викликають реальну і потенційну плинність кадрів і створити умови, що підвищують рівень мотивації і задоволеності працею.

Як відомо, фактор – це причина, рушійна сила будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі риси. Фактори по різному діють на кадрове забезпечення: можуть як створювати баланс між потребою в кадрах і їх наявністю, так і навпаки – порушувати цю рівновагу. Залежно від впливу фактора на це забезпечення, пропонується таке їх групування (табл. 1).

Таблиця 1

**Характеристика впливу групи факторів
на кадрове забезпечення [3]**

Група факторів	Характеристика впливу
Соціально-економічні	Визначають умови праці та побуту працівників, форми організації праці, методи стимулювання персоналу. Визначають можливості розвитку творчої ініціативи, участі працівників в управлінні, можливості кар'єрного та професійно-кваліфікаційного просування.
Професійно-кваліфікаційні	Характеризують професійно-кваліфікаційний і культурно-освітній рівень працівників. Визначають можливості подальшого професійного зростання і вдосконалення, розвитку знань, умінь і навичок.

Економіко-географічні	Зміна чисельності населення за рахунок міграції. Рівень трудової міграції. Процеси перерозподілу чисельності населення, в тому числі працездатного. Вплив природно-кліматичних умов на бажання жити в конкретному регіоні і працювати в конкретній галузі.
Природно-біологічні	Визначають зростаюче значення здорового способу життя, організацію охорони праці, безпека праці, заходи щодо забезпечення підтримки здоров'я працівників.
Політико-правові	Державна політика в галузі і його кадрів, програми сприяння зайнятості, пріоритетні національні проекти. Визначення пріоритетних напрямків розвитку національної економіки. Рівень фінансової підтримки та інвестицій.
Демографічні	Структура кадрового потенціалу, загальна демографічна ситуація в країні (середня тривалість життя, рівень народжуваності та смертності, відтворення населення, природний спад або приріст населення).
Ідейно-моральні та моральні	Визначають вплив таких складових, як трудові династії, сімейні трудові традиції та цінності, трудове виховання і трудова етика. Громадські норми і цінності, що впливають на трудову поведінку і вибір професії.
Науково-технічні	Характеризують ступінь впровадження інновацій, модернізацію комплексу, рівень автоматизації, застосування сучасної техніки і технології, застосування досягнень науково-технічного прогресу .

Названі фактори різноманітні за своїм змістом і кожен з них певним чином бере участь у процесі кадрового забезпечення, виявляючи себе у конкретному результаті: або сприяючи формуванню персонального складу галузі, або створюючи перешкоди для цього. Одночасне існування і вплив цих факторів змушує розглядати їх у системі, тобто в єдиному взаємозв'язку і сукупності, оскільки не представляється можливим виокремити якийсь один фактор чи групу і вивчати їх дію незалежно від інших. Більш того, самі фактори роблять взаємний вплив один на одного.

Революційним кроком в розвитку управлінського колективу є формування єдиної команди складеної за соціально-психологічними

вимогами. Підбір спеціалістів має проходити за жорсткими вимогами з першого кроку. Цей процес повинен бути багаторівневим, де б особистість могла проявити себе в повному обсязі [4].

Ефективне управління людськими ресурсами висувається в число критичних факторів економічного успіху. Тому максимальна мобілізація всього потенціалу в напрямку поліпшення кваліфікації працівників, збереження й відновлення їх складу, підвищення рівня розвитку людського потенціалу є необхідною передумовою прогресу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сердак О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник: – К.: ВД „Професіонал”, 2006. – 512 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. / Київ. нац. екон. ун-т. – К., 1998. – 224 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник.- Житомир: ЖІТІ, 2000. - 304 с.

Шкоропад С.В.

студент,

Львівський національний університет імені Івана Франка

УДОСКОНАЛЕННЯ ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

Із зростанням масштабів суспільного виробництва, поглибленням суспільного поділу праці зростає роль процесу управління. Процес управління в наш динамічний час являє собою складну роботу, яку не можна виконувати успішно, керуючись стандартними для всіх сфер діяльності формулами. Управління – це процес планування, організації, мотивації і контролю, необхідний для того, щоб сформулювати і досягти мети організації. Управління – це синтез засобів і способів підготовки управлінських рішень та організація їх виконання.